

**Plan równości płci  
dla Instytutu Energetyki  
– Państwowego Instytutu  
Badawczego  
na lata 2024-2027**

## Spis treści

1. Wprowadzenie .....	3
2. Analiza liczbowa .....	5
2.1. Analiza struktury zatrudnienia w Instytucie Energetyki – Państwowym Instytucie Badawczym.....	5
2.2. Analiza struktury zatrudnienia w oddziałach Instytutu Energetyki – Państwowego Instytutu Badawczego.....	9
2.2.1. Jednostka Centralna .....	10
2.2.2. Oddział Gdańsk.....	13
2.3. Podsumowanie analizy struktury zatrudnienia w Instytucie Energetyki – Państwowego Instytutu Badawczego .....	13
3. Diagnoza .....	14
3.1. Wyniki liczbowe analizy .....	14
3.2. Podsumowanie wyników analizy .....	25
4. Cele główne Planu Równości Płci .....	26
5. Plan działania.....	27
6. Podsumowanie .....	30
7. Objaśnienia.....	31

## 1. Wprowadzenie

Stosowane przez Komisję Europejską w dokumentach dotyczących równości płci oraz programu Horyzont Europa pojęcie płci jest definiowane na kilka różnych sposobów, natomiast rozróżnienie między płcią biologiczną a płcią społeczno-kulturową ma kluczowe znaczenie dla kwestii równości płci.

Dwa centralne pojęcia będące podstawą rozumienia idei i zasad równości płci, to:

1. **Płeć biologiczna (z ang. *sex*)** jest determinowana przez kilka cech biologicznych, zgodnie z funkcjami, które wynikają z cech chromosomalnych, hormonalnych, narządów rozrodczych lub czynników środowiskowych, które wpływają na ekspresję cech fenotypowych (morfologii) w organizmach rozmnażających się płciowo. W badaniach inżynieryjnych i projektowania produktów płeć obejmuje cechy anatomiczne i fizjologiczne, które mogą wpływać na projektowanie produktów, systemów i procesów.
2. **Płeć społeczno-kulturowa (z ang. *gender*)** odnosi się do socjokulturowych norm, tożsamości i relacji, które kategoryzują ludzi, porządkują społeczeństwa i organizacje oraz kształtują zachowania, produkty, technologie, środowiska i wiedzę. Postawy i zachowania związane z płcią są złożone i zmieniają się w czasie i miejscu, wraz ze zmianą norm i wartości kulturowych. To, w jaki sposób mówimy, rzeczy, których używamy i nasze zachowania, wszystko wskazuje na to, kim jesteśmy i ustanawia zasady interakcji. Płeć jest zasadą organizacyjną, która porządkuje zachowania, postawy, wygląd fizyczny i nawyki<sup>1</sup>.

Natomiast Plan Równości Płci (ang. *Gender Equality Plan*) jest oficjalną strategią działań mających na celu promowanie równości płci, zarówno biologicznej jak i społeczno-kulturowej, poszanowanie różnorodności osób i przeciwstawianie się wszelkim rodzajom dyskryminacji. Ma on wspomagać tworzenie równych, komfortowych warunków pracy dla wszystkich pracowników, umożliwiać rozwój zawodowy z poszanowaniem zasad równości przekonań, orientacji seksualnej, itp. Bariery, które wynikają z nierówności płci, mogą być powodem spowolnienia kariery zawodowej, w szczególności w przypadku kobiet, które z racji przejawów dyskryminacji oraz utrudnień w łączeniu pracy z życiem rodzinnym bardzo często rezygnują z rozwoju naukowego i zawodowego. Niektóre napotkane przeszkody mogą również negatywnie wpływać na karierę mężczyzn, którzy starają się połączyć obie sfery życia – zawodową i rodzinną. W każdym przypadku konieczne jest wprowadzenie działań równościowych i wspierających rozwój karier pracowników.

Działania na rzecz promowania równości płci w badaniach i innowacjach są ważną częścią strategii Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2020-2025 ogłoszonej w marcu 2020 r. Do posiadania Planu Równości Płci zobowiązana jest każda instytucja publiczna, organizacja badawcza i uczelnia pragnąca uczestniczyć w programie Horyzont Europa.

Plan Równości Płci dla Instytutu Energetyki – Państwowego Instytutu Badawczego jest oparty na wytycznych zawartych w dokumentach Unii Europejskiej, z których najważniejsze to:

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w

---

<sup>1</sup> KPK. Plany równości płci (GEP) w Horyzoncie Europa. Warszawa: 2023.

dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. UE. L 2006. 204. 23), zgodnie z którą: „Równość kobiet i mężczyzn jest podstawową zasadą prawa wspólnotowego, zgodnie z art. 2 i art. 3 ust. 2 Traktatu oraz orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości. Te postanowienia Traktatu określają zasadę równości kobiet i mężczyzn jako „zadanie” i „cel” - Preambuła (2).

- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 z 5 marca 2020 (COM (2020) 152 final), zgodnie z którym „*Propagowanie równouprawnienia płci jest zadaniem Unii, we wszystkich jej działaniach przewidzianych w Traktatach.*”
- Rozporządzenie parlamentu Europejskiego i Rady UE 2021/695 z dnia 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie [...], a w szczególności: „*Działalność prowadzona w ramach Programu powinna dążyć do zniesienia uprzedzeń ze względu na płeć i różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, do poprawy równowagi między życiem prywatnym i zawodowym oraz propagowania równości kobiet i mężczyzn w obszarze badań naukowych i innowacji, w tym zasady równości wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć, zgodnie z art. 2 i 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) oraz art. 8 i 157 TFUE. Aspekt płci powinien być uwzględniany w treściach z zakresu badań naukowych i innowacji oraz monitorowany na wszystkich etapach cyklu badawczego. Ponadto działalność w ramach Programu powinna mieć na celu wyeliminowanie nierówności oraz promowanie równości i różnorodności we wszystkich aspektach badań naukowych i innowacji w odniesieniu do wieku, niepełnosprawności, rasy i pochodzenia etnicznego, religii lub przekonań oraz orientacji seksualnej.*” - Preambuła (53).

Plan Równości Płci dla IEn PIB jest zgodny z dokumentami obowiązującymi w Rzeczypospolitej Polskiej, z których najważniejsze to:

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.), w szczególności z art. 32, który stanowi, że „*wszyscy są wobec prawa równi i wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne (ust. 1), oraz że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (ust. 2). Jak również art. 33, który kładzie szczególny nacisk na równość kobiet i mężczyzn stwierdzając, że „Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym”,*
- Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (ratyfikowana przez Polskę w 1993 r.), w szczególności art. 14 zakazujący dyskryminacji w korzystaniu z opisanych w konwencji wolności, w tym dyskryminacji z takich powodów jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek i urodzenie.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.), w świetle którego „*niedopuszczalna jest jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo*

w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 11 [3]). Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu (art. 11 [2], art. 18 [3c]).”

- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 1444 ze zm.), który stanowi, że „kto publicznie propaguje faszystowski lub inny totalitarny ustrój państwa lub nawołuje do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2 (Art. 256, § 1)”,

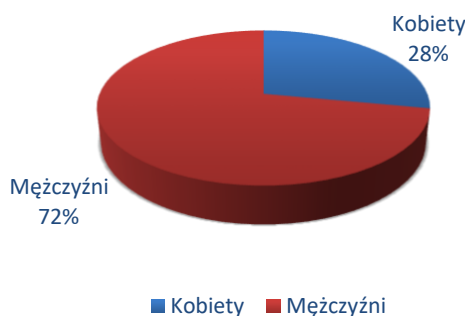
Celem Planu Równości Płci dla Instytutu Energetyki – Państwowego Instytutu Badawczego jest zaproponowanie zestawu działań prowadzących do wyeliminowania wszelkich przejawów nierówności, dyskryminacji i uprzedzeń oraz zapewnienie równego dostępu do wiedzy, umiejętności oraz kariery naukowej i rozwoju zawodowego wszystkim pracownikom. Plan ten poprzedzony został liczbową analizą struktury zatrudnienia w całym Instytucie, w jego jednostkach oraz wśród poszczególnych grup pracowników, w tym na stanowiskach kierowniczych. Wstępna część planu zawiera również wyniki i analizę przeprowadzonego wśród pracowników badania ankietowego dotyczącego problemów w obszarze równości płci, dyskryminacji, molestowania seksualnego, łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym oraz możliwości wsparcia pracowników w tym zakresie.

Na tej podstawie zostały sformułowane propozycje rozwiązań systemowych, procedur, działań szkoleniowych i informacyjnych w kierunku eliminacji zdarzających się przypadków nierówności i dyskryminacji, zwiększania świadomości pracowników w zakresie równości płci oraz likwidacji barier ograniczających możliwości rozwoju kariery naukowej i zawodowej poszczególnych grup pracowników (głównie kobiet).

## 2. Analiza liczbowa

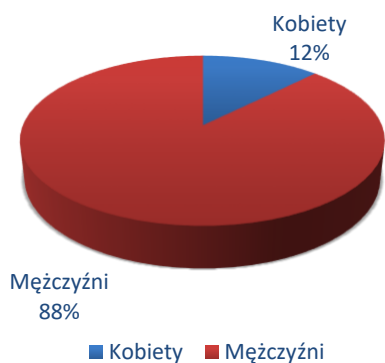
### 2.1. Analiza struktury zatrudnienia w Instytucie Energetyki – Państwowym Instytucie Badawczym

Według stanu na 31 października 2023 r. ogólna liczba zatrudnionych w IEn PIB wynosiła 365 osób, w tym 103 (28%) zatrudnionych kobiet i 262 (72%) mężczyzn (Rys. 1).

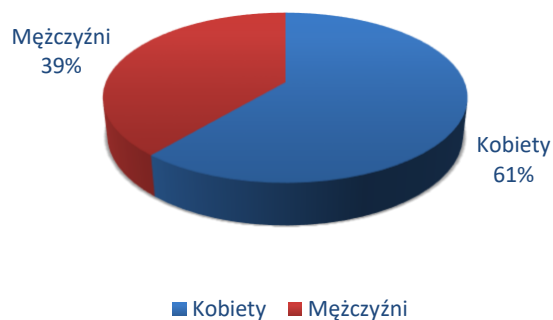


Rys. 1 Struktura zatrudnienia wg płci w IEn PIB

Na stanowiskach merytorycznych pracowało 314 osób, w tym 39 kobiet (12%) i 275 mężczyzn (88%) - Rys. 2. W działach obsługi zatrudnionych było 66 osób, w tym 54 kobiet (82%) i 12 mężczyzn (18%) - Rys. 3.

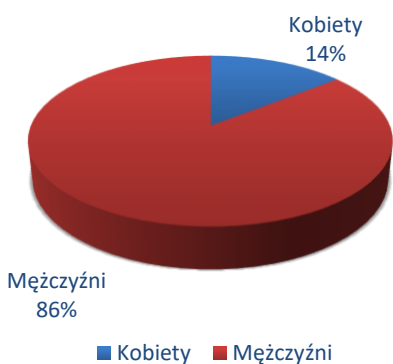


Rys. 2 Struktura zatrudnienia wg płci wśród pracowników merytorycznych IEn PIB

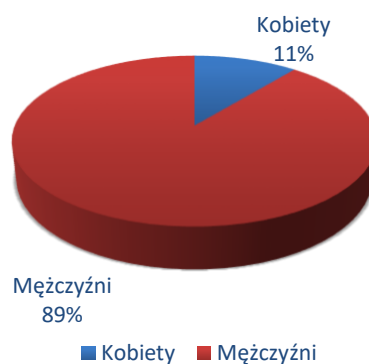


Rys. 3 Struktura zatrudnienia wg płci w działach obsługi IEn PIB

Kadra naukowa Instytutu (profesorzy, adiunkci i asystenci) liczyła łącznie 70 osób, w tym 10 kobiet (14%) i 60 mężczyzn (86%). Podobnie wyglądała struktura zatrudnienia kadry inżyniersko-technicznej (specjaliści, inżynierowie, technicy): 19 kobiet (11%) i 155 mężczyzn (89%). Struktura zatrudnienia kadry naukowej i inżyniersko-technicznej IEn PIB została przedstawiona na Rys. 4 i Rys. 5.



Rys. 4 Struktura zatrudnienia wśród kadry naukowej i inżyniersko-technicznej wg płci w IEn PIB



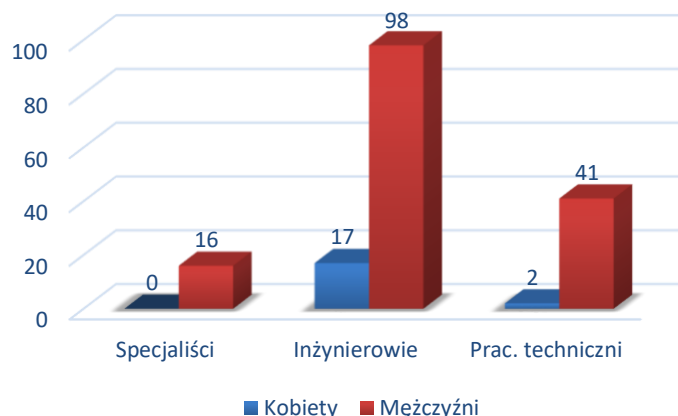
Rys. 5 Struktura zatrudnienia wśród kadry naukowej i inżyniersko-technicznej wg płci w IEn PIB

Wśród pracowników naukowych w IEn PIB na stanowiskach profesorów zatrudnionych było 7 osób, w tym 100% to mężczyźni, na stanowiskach adiunktów 26 osób, w tym 6 kobiet (23%) i 20 mężczyzn (77%), a na stanowiskach asystentów 37 osób, w tym 4 kobiety (11%) i 33 mężczyzn (89%). Liczby zatrudnionych pracowników naukowych na poszczególnych stanowiskach przedstawiono na Rys. 6.



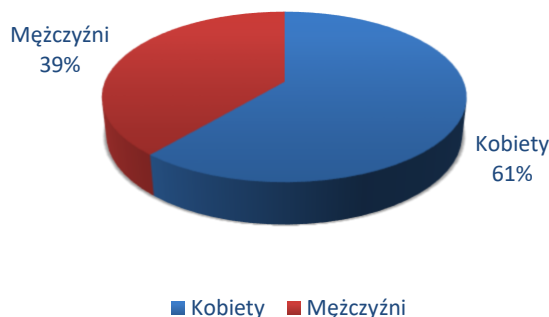
Rys. 6 Liczba zatrudnionych kobiet i mężczyzn na stanowiskach naukowych w IEn PIB

Wśród pracowników inżynieryjno-technicznych na stanowisku specjalisty zatrudnionych było 16 osób, w tym 100% to mężczyźni, na stanowiskach inżynierów 115 osób, w tym 17 kobiet (15%) i 98 mężczyzn (85%), a na stanowiskach pracowników technicznych 43 osoby, w tym 2 kobiety (5%) i 41 mężczyzn (95%). Liczby zatrudnionych pracowników inżynieryjno-technicznych na poszczególnych stanowiskach przedstawiono na Rys. 7.



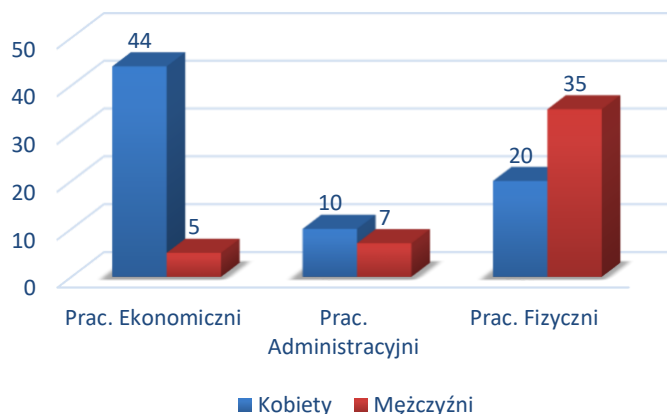
Rys. 7 Liczba zatrudnionych kobiet i mężczyzn na stanowiskach inżynieryjno-technicznych w IEn PIB

Odmienne kształtowała się struktura zatrudnienia wg płci w grupie pracowników ekonomicznych, administracyjnych i fizycznych. W tej grupie pracowników zatrudnione były łącznie 121 osób, w tym 74 kobiety (61%) i 47 mężczyzn (39%) - Rys. 8.



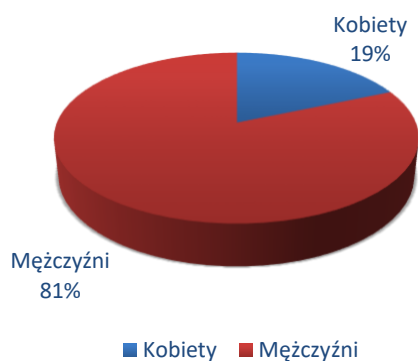
Rys. 8 Struktura zatrudnienia wg płci w grupie pracowników ekonomicznych, administracyjnych i fizycznych w IEn PIB

W grupie pracowników ekonomicznych zatrudnionych łącznie było 46 osób w tym 43 kobiety (93%) i 3 mężczyzn (7%), w grupie pracowników administracyjnych zatrudnione były 22 osoby, w tym 20 kobiet (91%) i 2 mężczyzn (9%), a w grupie pracowników fizycznych 54 osoby, w tym 16 kobiet (30%) i 38 mężczyzn (70%) - Rys. 9.

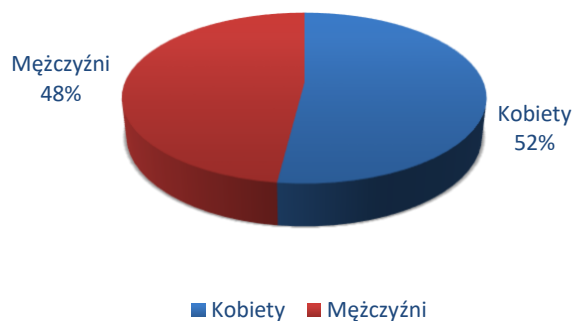


Rys. 9 Liczba zatrudnionych kobiet i mężczyzn w grupie pracowników ekonomicznych, administracyjnych i fizycznych w IEn PIB

Na stanowiskach kierowniczych w IEn PIB zatrudnionych były 52 osoby, w tym 18 kobiet (35%) i 34 mężczyzn (65%). Kierownikami jednostek badawczych było 27 osób, w tym 5 kobiet (19%) i 22 mężczyzn (81%) - Rys. 10, a kierownikami działów obsługi było 25 osób, w tym 13 kobiet (52%) i 12 mężczyzn (48%) - Rys. 11.



Rys. 10 Struktura zatrudnienia wg płci wśród kierowników jednostek badawczych IEn PIB



Rys. 11 Struktura zatrudnienia wg płci wśród kierowników działów obsługi IEn PIB

W skład czteroosobowej dyrekcji Instytutu wchodziło trzech mężczyzn (dyrektor i jego zastępcy), co stanowiło 75% składu dyrekcji oraz jedna kobieta (główna księgowa) – 25% składu dyrekcji.

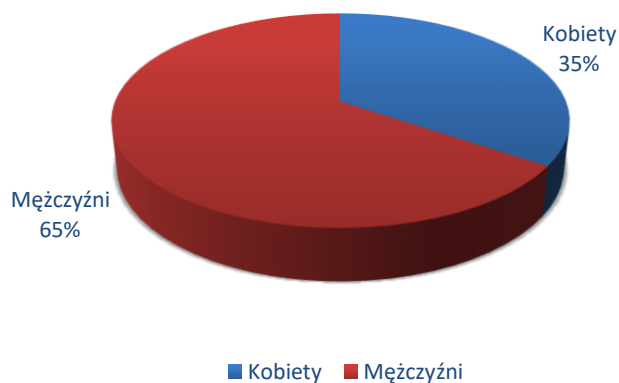


## 2.2. Analiza struktury zatrudnienia w oddziałach Instytutu Energetyki – Państwowego Instytutu Badawczego

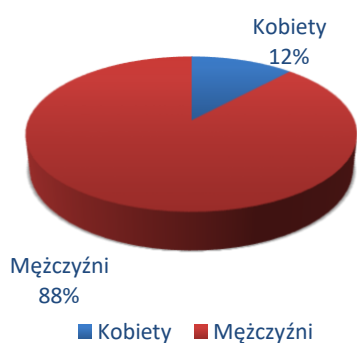
Struktura zatrudnienia z podziałem na kobiety i mężczyzn w poszczególnych oddziałach Instytutu została przedstawiona w Tab. 1 oraz na Rys. 12 - Rys. 16.

Tab. 1 Struktura zatrudnienia wg płci w oddziałach IEn PIB

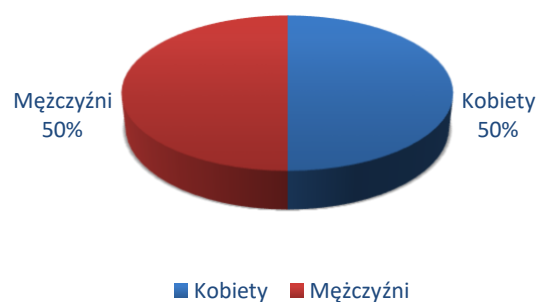
Oddział	Ogółem	Kobiety (k)	Mężczyźni (m)	%k	%m
Jednostka Centralna	171	59	112	35	65
Oddział Gdańsk	109	13	96	12	88
OC CEREL	50	25	25	50	50
OTC Łódź	15	4	11	27	73
Zakład Doświadczalny	20	2	18	10	90
IEn PIB razem	365	103	262	28	72



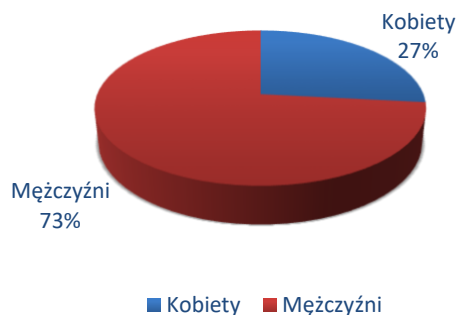
Rys. 12 Struktura zatrudnienia wg płci w Jednostce Centralnej IEn PIB



Rys. 13 Struktura zatrudnienia wg płci w Oddziale Gdańsk



Rys. 14 Struktura zatrudnienia wg płci w OC CEREL w Boguchwale



Rys. 15 Struktura zatrudnienia wg płci w OTC Łódź



Rys. 16 Struktura zatrudnienia wg płci w ZD Białystok

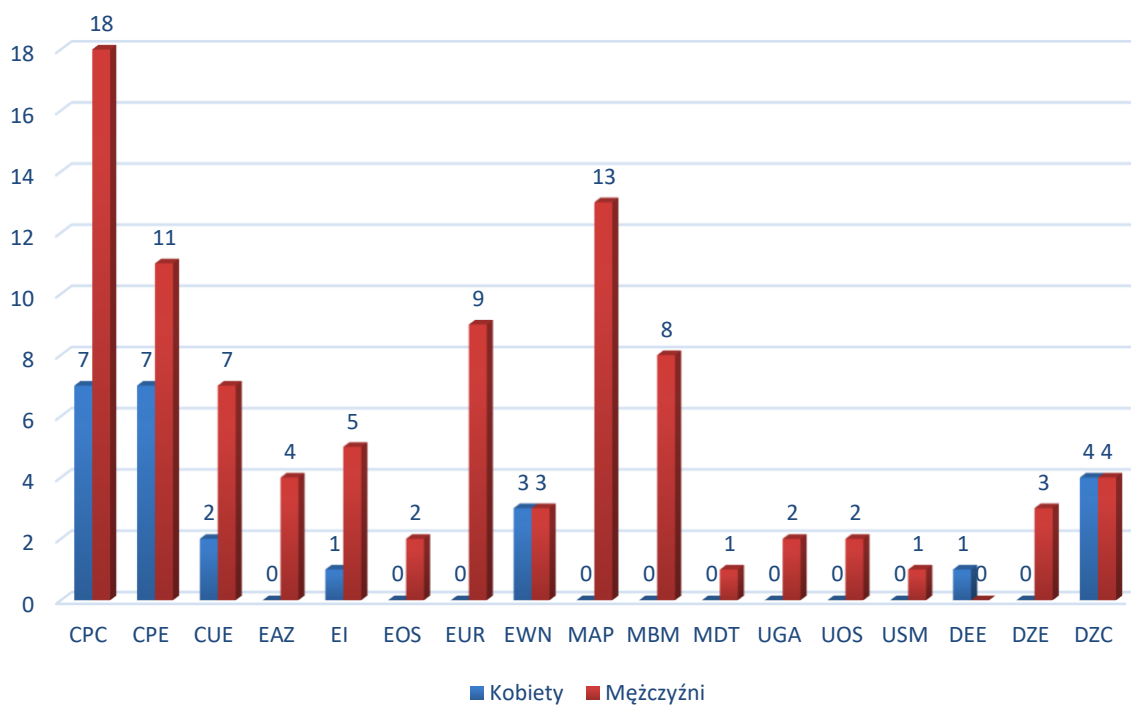
W punktach 2.2.1-2 przedstawione zostały szczegółowe informacje na temat struktury zatrudnienia w dwóch największych częściach Instytutu: w Jednostce Centralnej i w Oddziale Gdańsk.

### 2.2.1. Jednostka Centralna

W Tab. 2 oraz na Rys. 17 przedstawiona została struktura zatrudnienia wg płci w jednostkach badawczych Jednostki Centralnej IEn PIB.

Tab. 2 Struktura zatrudnienia w jednostkach badawczych Jednostki Centralnej IEn PIB

Jednostka Centralna - Jednostki badawcze						
Pion	Jednostka	Ogółem	Kobiety (k)	Mężczyźni (m)	%k	%m
Pion C	CPC	25	7	18	28	72
	CPE	18	7	11	39	61
	CUE	9	2	7	22	78
Pion E	EAZ	4	0	4	0	100
	EI	6	1	5	17	83
	EOS	2	0	2	0	100
	EUR	9	0	9	0	100
	EWN	6	3	3	50	50
Pion M	MAP	13	0	13	0	100
	MBM	8	0	8	0	100
	MDT	1	0	1	0	100
Pion U	UGA	2	0	2	0	100
	UOS	2	0	2	0	100
	USM	1	0	1	0	100
	DEE	1	1	0	100	0
	DZE	3	0	3	0	100
	DZC	8	4	4	50	50
<b>Razem</b>		<b>118</b>	<b>25</b>	<b>93</b>	<b>21</b>	<b>79</b>

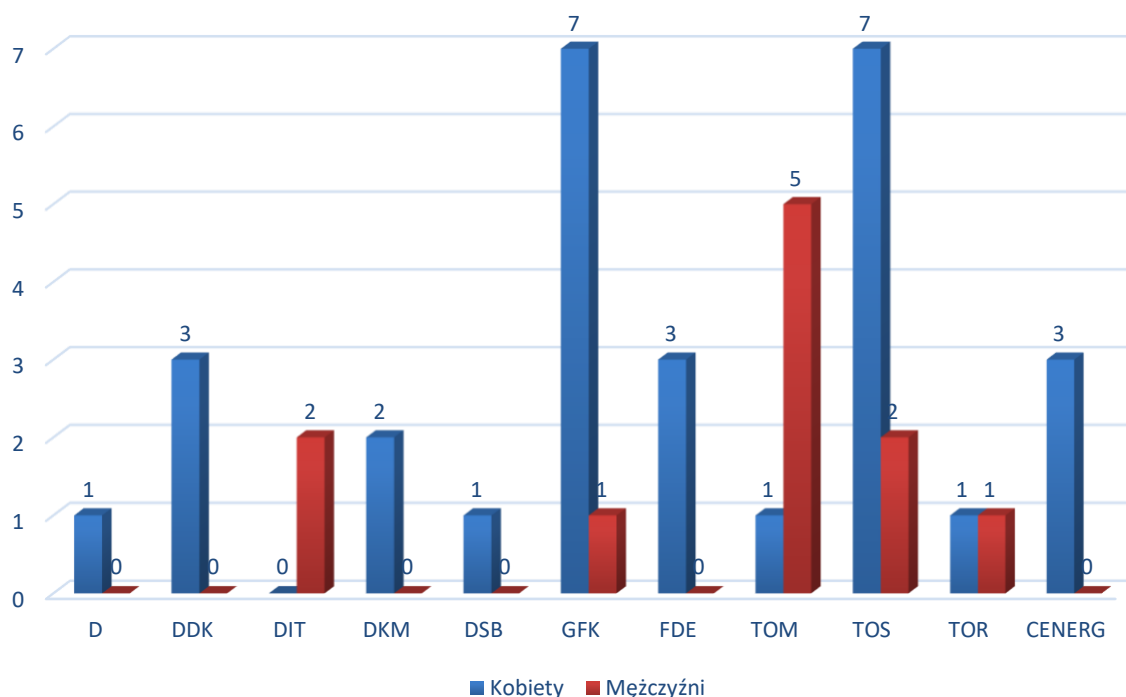


Rys. 17 Liczba zatrudnionych kobiet i mężczyzn w jednostkach badawczych Jednostki Centralnej IEn PIB

W Tab. 3 oraz na Rys. 18 przedstawiona została struktura zatrudnienia wg płci w działach obsługi Jednostki Centralnej IEn PIB.

Tab. 3 Struktura zatrudnienia w działach obsługi Jednostki Centralnej IEn PIB

Jednostka Centralna - Działy Obsługi					
Jednostka	Ogółem	Kobiety (k)	Mężczyźni (m)	%k	%m
D	1	1	0	100	0
DDK	3	3	0	100	0
DIT	2	0	2	0	100
DKM	2	2	0	100	0
DSB	1	1	0	100	0
GFK	8	7	1	88	13
FDE	3	3	0	100	0
TOM	6	1	5	17	83
TOS	9	7	2	78	22
TOR	2	1	1	50	50
CENERG	3	3	0	100	0
<b>Razem</b>	<b>38</b>	<b>27</b>	<b>11</b>	<b>73</b>	<b>28</b>



Rys. 18 Liczba zatrudnionych kobiet i mężczyzn w działach obsługi

W Jednostce Centralnej IEn PIB oprócz osób uwzględnionych w Tab. 2 i Tab. 3 zatrudnieni byli kierownicy Pionów niewliczani w skład jednostek badawczych, osoby zatrudnione na stanowiskach samodzielnych (audytor wewnętrzny, radca prawny, doradca ds. naukowych, prokurent, doradca ds. ekonomicznych) oraz dyrekcja Instytutu (dyrektor, jego zastępcy oraz główna księgowa). Struktura zatrudnienia w tej kategorii osób przedstawiona jest w Tab. 4.

Tab. 4 Struktura zatrudnienia osób niewliczanych do jednostek badawczych ani działów obsługi Jednostki Centralnej IEn PIB

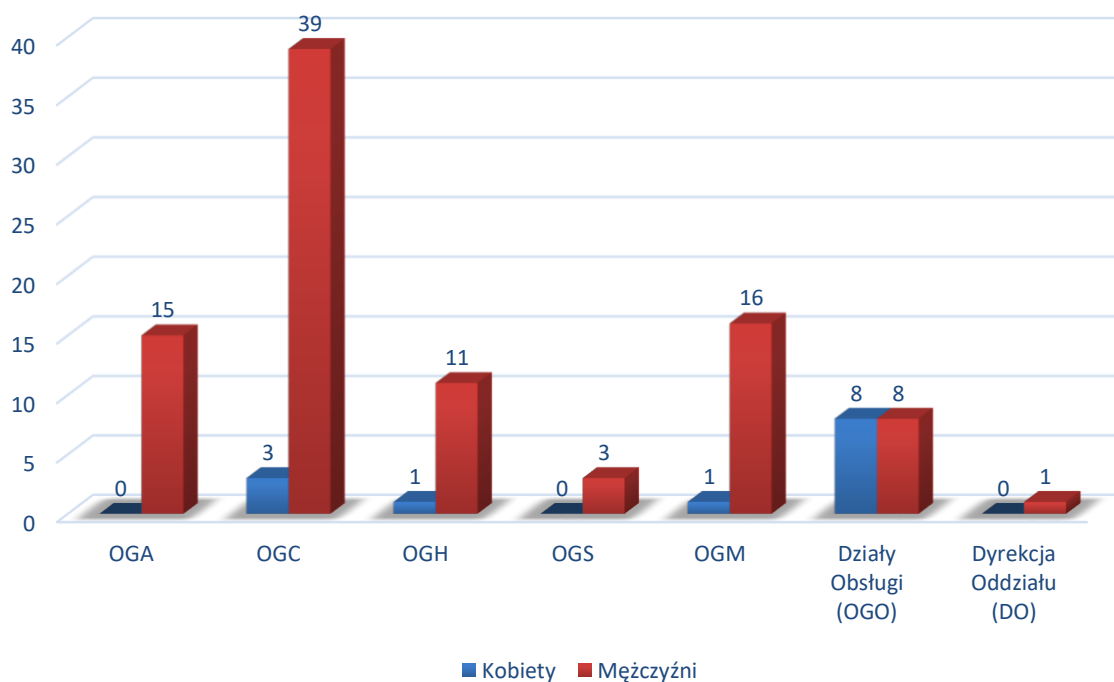
Jednostka Centralna – kierownicy pionów, stanowiska samodzielne i dyrekcja					
	Ogółem	Kobiety (k)	Mężczyźni (m)	%k	%m
<b>Kierownicy Pionów</b>	4	1	3	25	75
<b>Stanowiska samodzielne</b>	5	3	2	60	40
<b>Dyrekcja Instytutu</b>	4	1	3	25	75
<b>Razem</b>	13	5	8	38	62

### 2.2.2. Oddział Gdańsk

Jak pokazano w Tab. 5 ogromna większość osób zatrudnionych w Oddziale Gdańsk to mężczyźni. Szczegółową strukturą zatrudnienia w Oddziale Gdańsk przedstawiono w Tab. 5 oraz na Rys. 19.

Tab. 5 Struktura zatrudnienia w Oddziale Gdańsk IEn PIB

Oddział Gdańsk					
Jednostka	Ogółem	Kobiety (k)	Mężczyźni (m)	%k	%m
OGA	16	0	15	0	94
OGC	43	3	39	7	91
OGH	13	1	11	8	85
OGS	3	0	3	0	100
OGM	17	1	16	6	94
Działy Obsługi (OGO)	16	8	8	50	50
Dyrekcja Oddziału (DO)	1	0	1	0	100
<b>Razem</b>	<b>109</b>	<b>13</b>	<b>93</b>	<b>12</b>	<b>85</b>



Rys. 19 Liczba zatrudnionych kobiet i mężczyzn w Oddziale Gdańsk IEn PIB

### 2.3. Podsumowanie analizy struktury zatrudnienia w Instytucie Energetyki – Państwowego Instytutu Badawczego

Przedstawione w poprzednich punktach liczby wskazują na znaczną przewagę liczby zatrudnionych mężczyzn nad liczbą zatrudnionych kobiet. Zjawisko to obserwować można zarówno w statystykach dla całego Instytutu (prawie 3-krotnie więcej zatrudnionych mężczyzn), jak i w jego oddziałach oraz poszczególnych jednostkach, przy czym największe dysproporcje występują w Oddziale Gdańsk (prawie 9 razy więcej zatrudnionych mężczyzn niż kobiet). Głównymi przyczynami tych dysproporcji są specyfika tematyczna i branży oraz charakter działalności Instytutu Energetyki - Państwowego

Instytutu Badawczego ukierunkowany na współpracę z zawodową energetyką, wymagający pracy w trudnych warunkach fizycznych, często z koniecznością dalekich dojazdów do obiektu badań. Wynikać to może również z przewagi liczby mężczyzn kończących wydziały uczelni technicznych o specjalnościach energetyka, elektroenergetyka, mechanika, procesy chemiczne itp., będących głównym zasobem osobowym Instytutu Energetyki - Państwowego Instytutu Badawczego.

Dysproporcja ta jest szczególnie widoczna w grupie pracowników naukowych i inżyniersko-technicznych Instytutu, gdzie liczba zatrudnionych mężczyzn jest prawie 9-krotnie wyższa niż liczba zatrudnionych kobiet.

Inaczej wygląda sytuacja w grupie pracowników ekonomicznych i administracyjnych, gdzie ogromną większość stanowią kobiety. W grupie pracowników obsługi (pracownicy administracyjni, ekonomiczni i fizyczni) zatrudnionych jest prawie 2 razy więcej kobiet niż mężczyzn, przy czym wśród pracowników fizycznych liczba kobiet stanowi nieco mniej niż połowę zatrudnionych mężczyzn.

Ogólne dysproporcje w strukturze zatrudnienia przekładają się na dysproporcje zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych Instytutu, gdzie na stanowiskach kierowniczych jest około 2,5-raza więcej mężczyzn niż kobiet.

Ma to również odzwierciedlenie w dwóch podstawowych grupach pracowników: grupie pracowników badawczych i grupie pracowników obsługi, gdzie na stanowiskach kierowników jednostek badawczych zatrudnionych jest prawie 9-krotnie więcej mężczyzn niż kobiet, natomiast na stanowiskach kierowników działów obsługi zatrudnionych jest prawie 2,5 razy kobiet niż mężczyzn.

W październiku 2023 r. na poziomie dyrekcji Instytutu nie było dużych dysproporcji w zatrudnieniu. Co prawda Instytutem zarządzało trzech dyrektorów (dyrektor i jego zastępcy), ale równie ważną funkcję Głównej Księgowej pełniła kobieta. Wśród kierowników pionów Jednostki Centralnej była 1 kobieta i 3 mężczyzn.

### **3. Diagnoza**

W czerwcu 2022 wśród pracowników Instytutu Energetyki przeprowadzone zostało badanie ankietowe mające na celu diagnozę problemów w obszarze równości płci, dyskryminacji, molestowania seksualnego, łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, wsparcia lub braku wsparcia w tym zakresie. Pytania dotyczyły tego, w jakich sytuacjach dochodzi do nierównego traktowania, kogo najczęściej dotyka i kto się dopuszcza, jakie są indywidualne reakcje i jak postrzegane są działania pracodawcy.

Ankieta została przeprowadzona we wszystkich jednostkach i oddziałach Instytutu i miała charakter anonimowy.

#### **3.1. Wyniki liczbowe analizy**

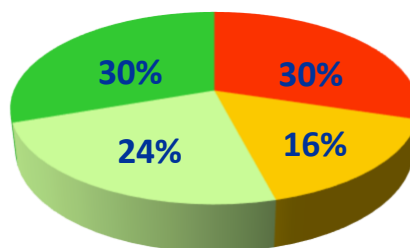
W badaniu wzięło udział 185 pracowników Instytutu Energetyki tj. 49% wszystkich zatrudnionych w tym 83 pracowników Jednostki Centralnej (45% zatrudnionych), 63 pracowników Oddziału Gdańsk (60%), 14 pracowników Oddziału Techniki Ciepłej w Łodzi (88%), 19 pracowników Oddziału Ceramiki CEREL w Boguchwale (39%) i 6 pracowników Zakładu Doświadczalnego w Białymstoku (26%).

Ankieta zawierała 19 pytań, w tym 17 było pytaniami jednego wyboru.

**Pytanie 1** Czy dostrzega Pani/Pan nierówność szans kobiet i mężczyzn w zdobywaniu kariery?

Tab. 6 Odpowiedzi na pytanie 1

Odpowiedź	Liczba
Tak	55
Raczej tak	30
Raczej nie	44
Nie	56



■ Tak ■ Raczej tak ■ Raczej nie ■ Nie

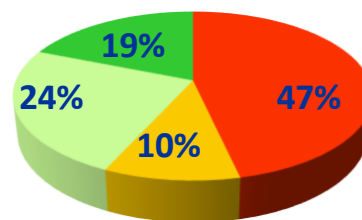
Rys. 20 Odpowiedzi na pytanie 1 w ujęciu procentowym

Odpowiedzi na pytanie 1 w ujęciu liczbowym zawarte są w Tab. 6, a w ujęciu procentowym na Rys. 20. Z otrzymanych odpowiedzi wynika, że **problemy dotyczące nierówności szans kobiet i mężczyzn dostrzegane są przez blisko połowę ankietowanych (46%)**, przy czym wśród osób, które udzieliły zdecydowanej odpowiedzi tak/nie, głosy rozłożyły się praktycznie jednakowo.

**Pytanie 2** Kto jest bardziej zagrożony problemem nierówności szans kobiet i mężczyzn?

Tab. 7 Odpowiedzi na pytanie 2

Odpowiedź	Liczba
Kobiety	86
Mężczyźni	19
Trudno powiedzieć	45
Nie ma problemu	35



■ Kobiety ■ Mężczyźni  
■ Trudno powiedzieć ■ Nie ma problemu

Rys. 21 Odpowiedzi na pytanie 2 w ujęciu procentowym

Odpowiedzi na pytanie 2 w ujęciu liczbowym zawarte są w Tab. 7, a w ujęciu procentowym na Rys. 21. Spośród osób, które udzieliły odpowiedzi, **47% wskazało, że bardziej zagrożone problemem nierówności szans są kobiety**, a 10% - że mężczyźni. Duża część osób (24%) nie potrafiła jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie, a 19% osób uznało, że problem nie występuje.

**Pytanie 3.** *Czy kiedykolwiek czuła/ł się Pani/Pan wykluczona/y za środowiska pracy ze względu na płeć?*

*Tab. 8 Odpowiedzi na pytanie 3*

Odpowiedź	Liczba
Tak	44
Nie	140
Brak odpowiedzi	1



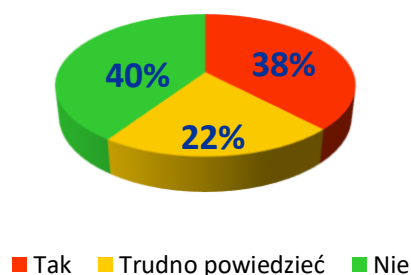
*Rys. 22 Odpowiedzi na pytanie 3 w ujęciu procentowym*

Odpowiedzi na pytanie 3 w ujęciu liczbowym zawarte są w Tab. 8, a w ujęciu procentowym na Rys. 22. Na pytanie dotyczące poczucia wykluczenia ze środowiska pracy ze względu na płeć większość osób (76%) odpowiedziała negatywnie, jednakże 24% osób odpowiedziało pozytywnie, co oznacza istnienie tego typu problemu w Instytucie Energetyki – Państwowym Instytucie Badawczym w niewielkim stopniu.

**Pytanie 4.** *Czy płeć ogranicza możliwości rozwoju kariery zawodowej i społecznej?*

*Tab. 9 Odpowiedzi na pytanie 4*

Odpowiedź	Liczba
Tak	70
Nie	75
Trudno powiedzieć	40



*Rys. 23 Odpowiedzi na pytanie 4 w ujęciu procentowym*

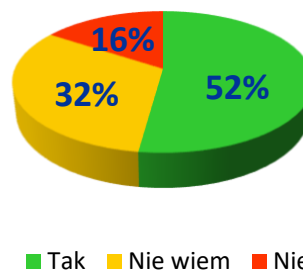
Odpowiedzi na pytanie 4 w ujęciu liczbowym zawarte są w Tab. 9, a w ujęciu procentowym na Rys. 23. Pozytywne i negatywne odpowiedzi na pytanie dotyczące ograniczenia możliwości rozwoju kariery ze względu na płeć rozłożyły się praktycznie równomiernie (odpowiednio 38% i 40%). Duża grupa osób (22%) nie potrafiła jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie.



**Pytanie 5.** Czy Instytut Energetyki, jako Pani/Pana Pracodawca, realizuje politykę równych szans dla kobiet i mężczyzn?

Tab. 10 Odpowiedzi na pytanie 5

Odpowiedź	Liczba
Tak	96
Nie	29
Nie wiem	59
Brak odpowiedzi	1



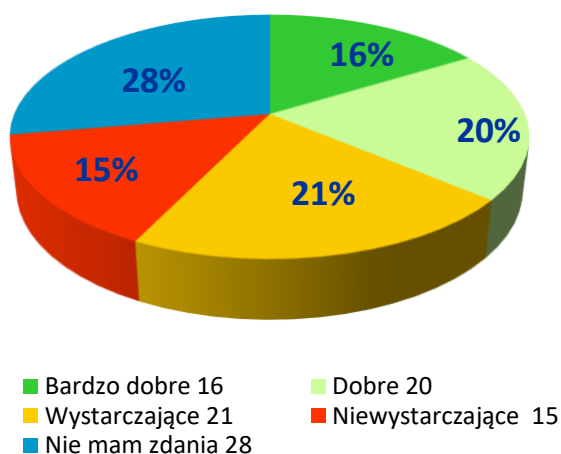
Rys. 24 Odpowiedzi na pytanie 5 w ujęciu procentowym

Odpowiedzi na pytanie 5 w ujęciu liczbowym zawarte są w Tab. 10, a w ujęciu procentowym na Rys. 24. Na pytanie o realizację przez Instytut Energetyki polityki równych szans dla kobiet i mężczyzn zdecydowana większość ankietowanych (52%) odpowiedziała pozytywnie. Jedynie 16% osób było przeciwnego zdania. Duża grupa (32%) osób nie potrafiła odpowiedzieć na to pytanie.

**Pytanie 6.** Jeśli tak, to w jakim stopniu uważa Pani/Pan te działania za wystarczające?

Tab. 11 Odpowiedzi na pytanie 6

Odpowiedź	Liczba
Bardzo dobre	27
Dobre	33
Wystarczające	35
Niewystarczające	25
Nie mam zdania	46
Brak odpowiedzi	19



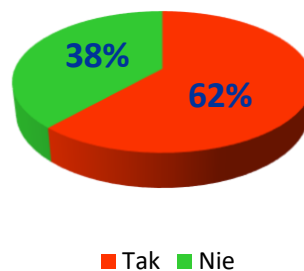
Rys. 25 Odpowiedzi na pytanie 6 w ujęciu procentowym

Odpowiedzi na pytanie 6 w ujęciu liczbowym zawarte są w Tab. 11, a w ujęciu procentowym na Rys. 25. Na pytanie 6 odpowiadały głównie osoby, które udzieliły odpowiedzi pozytywnej na pytanie 5. Stąd 19 osób wstrzymało się od odpowiedzi. Ponad połowa osób, które odpowiedziała na pytanie 6 (57%) oceniła, że **działania Instytutu Energetyki – Państwowego Instytutu Badawczego w zakresie realizacji polityki równych szans dla kobiet i mężczyzn są co najmniej wystarczające**, a duża grupa osób oceniła jako bardzo dobre (16%) lub dobre (20%). Jako niewystarczające uznało je 15% ankietowanych. Duża grupa osób (28%) nie miała zdania w tym zakresie.

**Pytanie 7.** Czy urlop macierzyński i związane z tym przerwy w pracy mają wpływa na karierę zawodową kobiet?

Tab. 12 Odpowiedzi na pytanie 7

Odpowiedź	Liczba
Tak	114
Nie	71



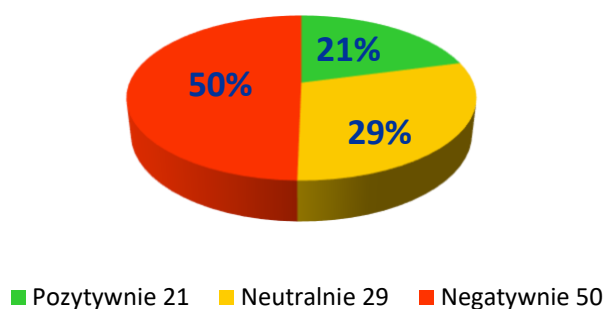
Rys. 26 Odpowiedzi na pytanie 7 w ujęciu procentowym

Odpowiedzi na pytanie 7 w ujęciu liczbowym zawarte są w Tab. 12, a w ujęciu procentowym na Rys. 26. Znaczna większość ankietowanych (62%) uważa, że przerwy w pracy spowodowane urlopem macierzyńskim kobiet wpływają na ich karierę zawodową.

**Pytanie 8.** Jeśli tak to, w jakim stopniu wpływają na karierę?

Tab. 13 Odpowiedzi na pytanie 8

Odpowiedź	Liczba
Pozytywnie	34
Negatywnie	81
Neutralnie	48
Brak odpowiedzi	22



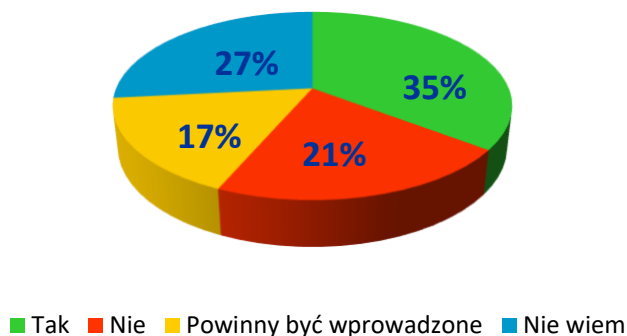
Rys. 27 Odpowiedzi na pytanie 8 w ujęciu procentowym

Odpowiedzi na pytanie 8 w ujęciu liczbowym zawarte są w Tab. 13, a w ujęciu procentowym na Rys. 27. Na pytanie 8. odpowiedziały głównie osoby, które udzieliły odpowiedzi pozytywnej na pytanie 7. Stąd 22 osoby wstrzymały się od odpowiedzi. Spośród osób, które udzieliły odpowiedzi dokładnie połowa uważa, że przerwy w pracy spowodowane urlopem macierzyńskim wpływają negatywnie na karierę kobiet, 21% uważa, że wpływają pozytywnie, 29% - że neutralnie.

**Pytanie 9.** Czy w IEn PIB istnieją ułatwienia umożliwiające realizację zobowiązań rodzinnych (np. żłobek, elastyczny czas pracy)?

Tab. 14 Odpowiedzi na pytanie 9

Odpowiedź	Liczba
Tak	65
Nie	39
Powinny być wprowadzone	31
Nie wiem	49
Brak odpowiedzi	1



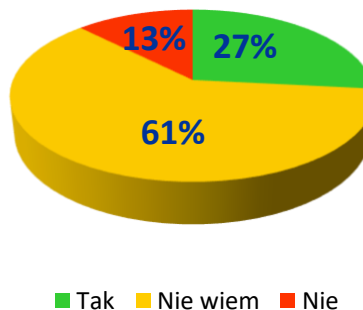
Rys. 28 Odpowiedzi na pytanie 9 w ujęciu procentowym

Odpowiedzi na pytanie 9 w ujęciu liczbowym zawarte są w Tab. 14, a w ujęciu procentowym na Rys. 28. Według opinii 35% ankietowanych w Instytucie Energetyki istnieją ułatwienia umożliwiające realizację zobowiązań rodzinnych. **Znaczna część osób (38%) uważa, że takich ułatwień nie ma lub powinny być wprowadzone.** Duża grupa osób nie ma wiedzy o takich ułatwieniach.

**Pytanie 10.** Czy wynagrodzenia kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach są porównywalne?

Tab. 15 Odpowiedzi na pytanie 10

Odpowiedź	Liczba
Tak	49
Nie	23
Nie wiem	112
Brak odpowiedzi	1



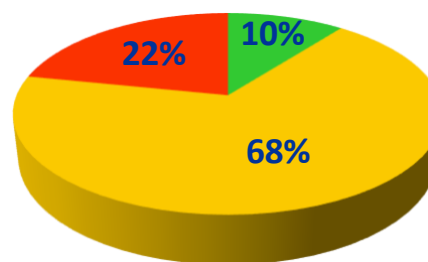
Rys. 29 Odpowiedzi na pytanie 10 w ujęciu procentowym

Odpowiedzi na pytanie 10 w ujęciu liczbowym zawarte są w Tab. 15, a w ujęciu procentowym na Rys. 29. **Na pytanie o porównywalność wynagrodzeń kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach, większość osób (61%) nie znała odpowiedzi.** Wynika to z całą pewnością z poufności danych o wynagrodzeniach wśród pracowników. Spośród tych, którzy udzielili jednoznacznej odpowiedzi ponad dwa razy więcej ankietowanych odpowiedziało, że wynagrodzenia na tych samych stanowiskach są porównywalne, a jedynie 13% ankietowanych zauważyło problem różnicy między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach.

**Pytanie 11.** *Jeśli nie, to kobiety czy mężczyźni zarabiają więcej?*

Tab. 16 Odpowiedzi na pytanie 11

Odpowiedź	Liczba
Kobiety	14
Mężczyźni	29
Trudno powiedzieć	90
Brak odpowiedzi	52



■ Kobiety ■ Trudno powiedzieć ■ Mężczyźni

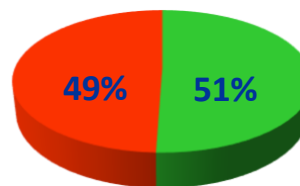
Rys. 30 Odpowiedzi na pytanie 11 w ujęciu procentowym

Odpowiedzi na pytanie 11 w ujęciu liczbowym zawarte są w Tab. 16, a w ujęciu procentowym na Rys. 30. O odpowiedź na to pytanie byli proszeni tylko ci, którzy odpowiedzieli „nie” na pytanie 10. Dlatego 142 osoby albo nie odpowiedziały, albo stwierdziły, że trudno powiedzieć. Spośród pozostałych osób ponad dwukrotnie więcej (22%) odpowiedziało, że na tych samych stanowiskach więcej zarabiają mężczyźni.

**Pytanie 12.** *Czy Pracodawca poinformował Panią/Pana o zakazie dyskryminacji?*

Tab. 17 Odpowiedzi na pytanie 12

Odpowiedź	Liczba
Tak	90
Nie	88
Brak odpowiedzi	7



■ Tak ■ Nie

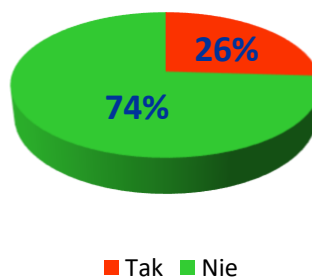
Rys. 31 Odpowiedzi na pytanie 12 w ujęciu procentowym

Odpowiedzi na pytanie 12 w ujęciu liczbowym zawarte są w Tab. 17, a w ujęciu procentowym na Rys. 31. Pozytywne i negatywne odpowiedzi na to pytanie rozłożyły się prawie równomiernie. **Oznacza to jednak, że prawie połowa z osób, które udzieliły odpowiedzi czuje się nie poinformowana o zakazie dyskryminacji.** 7 osób nie udzieliło żadnej odpowiedzi.

**Pytanie 13. Czy zostałeś/aś dotknięty dyskriminacją w miejscu pracy?**

Tab. 18 Odpowiedzi na pytanie 13

Odpowiedź	Liczba
Tak	47
Nie	134
Brak odpowiedzi	4



Rys. 32 Odpowiedzi na pytanie 13 w ujęciu procentowym

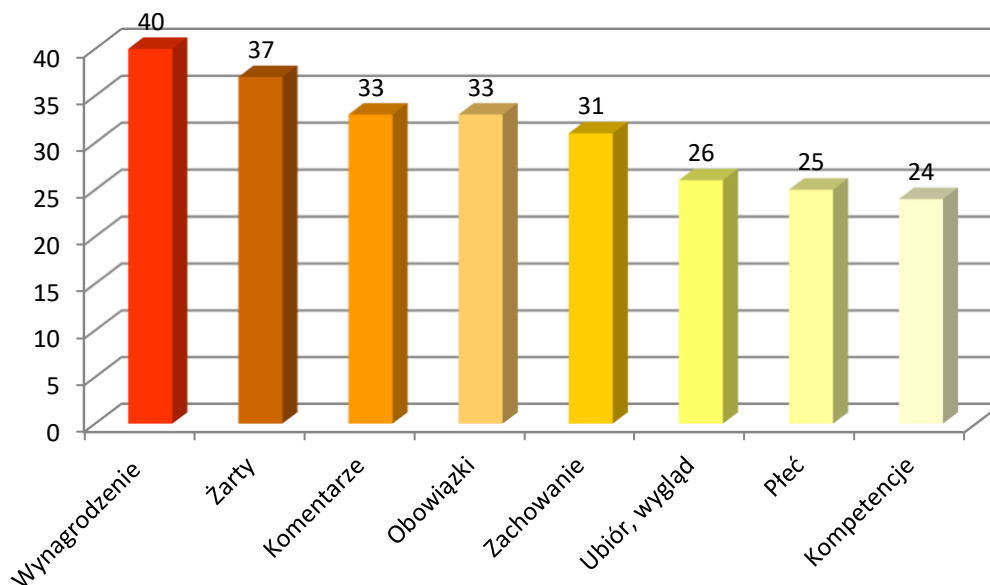
Odpowiedzi na pytanie 13 w ujęciu liczbowym zawarte są w Tab. 18, a w ujęciu procentowym na Rys. 32. Prawie trzy czwarte osób (74%) oświadczyło, że nie było dotknięte dyskriminacją w miejscu pracy. Jedna czwarta osób (26%), które udzieliły odpowiedzi, przyznała, że została dotknięta tego typu działaniem.

**Pytanie 14. Jakim rodzajem dyskriminacji zostałeś/aś dotknięty/ta (można wybrać kilka odpowiedzi)?**

Tab. 19 Odpowiedzi na pytanie 14

Odpowiedź	Liczba
Ze względu na płeć	25
Agresywne zachowanie	31
Dwuznaczne komentarze	33
Niestosowne żarty	37
Nieodpowiednie wynagrodzenie	40
Nadmierna ilość obowiązków	33
Komentarze na temat ubioru, wyglądu	26
Kwestionowanie kompetencji ze względu na płeć	24
Brak odpowiedzi	105

Na pytanie to odpowiedziały głównie osoby, które na pytanie 13 odpowiedziało twierdząco. Stąd 105 osób nie udzieliło odpowiedzi.



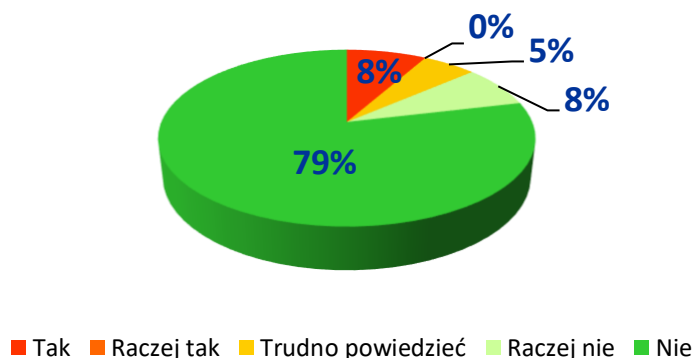
Rys. 33 Rodzaje dyskryminacji spotykane w IEn PIB

Odpowiedzi na pytanie 14 w ujęciu liczbowym zawarte są w Tab. 19, a w ujęciu procentowym na Rys. 33. Wśród otrzymanych odpowiedzi trudno wyróżnić jakąś wyraźnie dominującą tendencję. Różnice między występowaniem poszczególnych rodzajów dyskryminacji są niewielkie. Najwięcej osób (40 osób) wskazało, że zostało dotknięta dyskryminacją poprzez nieodpowiednie wynagrodzenie. Niewiele mniej osób (37 osób) spotkało się z niestosownymi żartami. Porównywalna liczba osób stwierdziła, że zostały dotknięte dyskryminacją w postaci dwuznacznych komentarzy (33 osoby), nadmierną ilością obowiązków (33 osoby) i agresywnym zachowaniem (31 osób). Podobnie porównywalna liczba osób wskazała na dyskryminację poprzez komentarze na temat ubioru lub wyglądu (26 osób), ze względu na płeć (25 osób) i kwestionowaniem kompetencji z względu na płeć. Pomimo, że liczby te nie są wielkie w skali całego Instytutu, to jednak sam fakt, że przypadki dyskryminacji się zdarzają, zmusza do podjęcia odpowiednich działań.

**Pytanie 15.** Czy Pani/Pan osobiście (lub inna pracująca w IEn PIB osoba, o której Pani/Pan wie) doświadczyła/ł niestosownych propozycji w seksualnym kontekście składanych przez przełożonego/przełożoną?

Tab. 20 Odpowiedzi na pytanie 15

Odpowiedź	Liczba
Tak	15
Nie	144
Raczej tak	0
Raczej nie	14
Trudno powiedzieć	10
Brak odpowiedzi	2



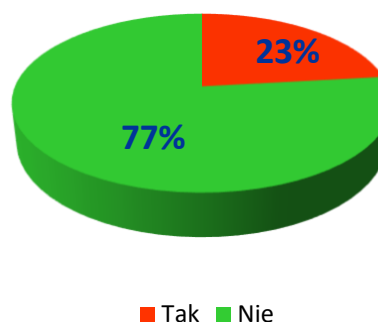
Rys. 34 Odpowiedzi na pytanie 15 w ujęciu procentowym

Odpowiedzi na pytanie 15 w ujęciu liczbowym zawarte są w Tab. 20, a w ujęciu procentowym na Rys. 34. Zdecydowana większość ankietowanych nie doświadczyła osobiście (ani nie słyszała w podobnym kontekście o innych osobach) niestosownych propozycji w seksualnym kontekście składanych przez przełożonych lub przełożoną (87% odpowiedzi „nie” lub „raczej nie”). Niemniej jednak 8% osób przyznało, że doświadczyło takich propozycji.

**Pytanie 16.** *Czy byłeś/aś świadkiem obraźliwych uwag na temat religii, orientacji seksualnej?*

Tab. 21 Odpowiedzi na pytanie 16

Odpowiedź	Liczba
Tak	42
Nie	139
Brak odpowiedzi	4



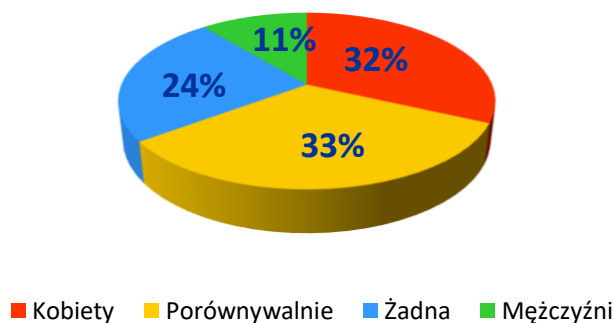
Rys. 35 Odpowiedzi na pytanie 16 w ujęciu procentowym

Odpowiedzi na pytanie 16 w ujęciu liczbowym zawarte są w Tab. 21, a w ujęciu procentowym na Rys. 35. Ponad trzy czwarte osób, które udzieliły odpowiedzi stwierdziło, że nie byli świadkiem obraźliwych uwag na temat religii lub orientacji seksualnej. **Jednakże 23% osób potwierdziło, że było świadkiem takich uwag.** 4 osoby nie udzieliły odpowiedzi.

**Pytanie 17.** *Czy Pani/Pana zdaniem w społeczeństwie dyskryminowana jest jedna z płci?*

Tab. 22 Odpowiedzi na pytanie 17

Odpowiedź	Liczba
Kobiety	58
Mężczyźni	20
Porównywalnie	60
Żadna	44
Brak odpowiedzi	3



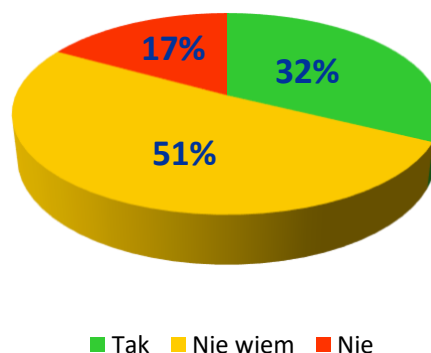
Rys. 36 Odpowiedzi na pytanie 17 w ujęciu procentowym

Odpowiedzi na pytanie 17 w ujęciu liczbowym zawarte są w Tab. 22, a w ujęciu procentowym na Rys. 36. Duża grupa osób (24%) jest zdania, że żadna ze płci nie jest w społeczeństwie dyskryminowana. Jeszcze więcej osób (33%) uważa, że obie grupy są dyskryminowane porównywalnie. Podobna liczba osób (32%) wskazała, że dyskryminowane są kobiety, a 11% - że mężczyźni. 3 osoby nie udzieliły odpowiedzi.

**Pytanie 18.** Czy w sytuacji dyskryminacji może Pani/Pan liczyć na pomoc ze strony Pracodawcy?

Tab. 23 Odpowiedzi na pytanie 18

Odpowiedź	Liczba
Tak	59
Nie	31
Nie wiem	92
Brak odpowiedzi	3



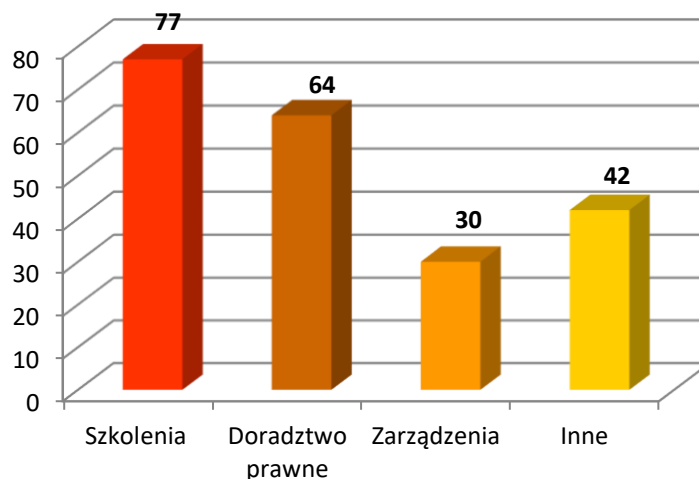
Rys. 37 Odpowiedzi na pytanie 18 w ujęciu procentowym

Odpowiedzi na pytanie 18 w ujęciu liczbowym zawarte są w Tab. 23, a w ujęciu procentowym na Rys. 37. **Ponad połowa osób, które udzieliły odpowiedzi, nie wie czy może liczyć na pomoc ze strony pracodawcy w sytuacji dyskryminacji.** Może to wynikać z faktu, że jak wynika z odpowiedzi na pytanie 13, trzy czwarte osób ankietowanych nie zetknęła się z faktem dyskryminacji w IEn PIB lub nie otrzymała informacji od pracodawcy o możliwości pomocy. Prawie jedna trzecia osób (32%) odpowiedziała, że może liczyć na pomoc pracodawcy, a 17% - że na taką pomoc nie może liczyć.

**Pytanie 19.** Jakie wg Pani/Pana są możliwe do podjęcia działania edukacyjne, które pozwolą na walkę z dyskryminacją?

Tab. 24 Odpowiedzi na pytanie 19

Odpowiedź	Liczba
Szkolenia	77
Doradztwo prawne	64
Zarządzenia	30
Inne	42
Brak odpowiedzi	11



Rys. 38 Proponowane działania edukacyjne w celu walki z dyskryminacją

Odpowiedzi na pytanie 19 w ujęciu liczbowym zawarte są w Tab. 24, a w ujęciu procentowym na Rys. 38. Najwięcej osób (77 osób) proponuje działania typu szkoleniowego, nieco mniej osób (64 osoby) widzi potrzebę doradztwa prawnego. Tylko 30 osób wskazało potrzebę nowych zarządzeń. 42 osoby widzą potrzebę innych działań, ale wskazały jakich. 11 osób nie udzieliło odpowiedzi.



### 3.2. Podsumowanie wyników analizy

Wyniki przeprowadzonej ankiety dają bardzo istotną informację na temat sytuacji Instytutu Energetyki – Państwowego Instytutu Badawczego w kontekście przestrzegania zasad równości płci, przejawów dyskryminacji, molestowania, problemów łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym oraz działań wspierających pracowników, podejmowanych przez kierownictwo Instytutu i przełożonych.

Oceniając jej wyniki trzeba wziąć pod uwagę, że ze względu na znaczną przewagę mężczyzn w zatrudnieniu w Instytucie, z dużym prawdopodobieństwem można stwierdzić, że większość osób, które odpowiedziały na ankietę, było mężczyznami. Stąd wyniki ankiety, jako obciążone w pewnym stopniu ich punktem widzenia, mogą nie odzwierciedlać pełnej skali zagrożeń dla równości płci. Mimo to, już w odpowiedzi na drugie pytanie prawie połowa ankietowanych stwierdza, że bardziej zagrożone nierównością szans są kobiety. Również w odpowiedzi na pytanie 3 prawie jedna czwarta ankietowanych miała kiedyś poczucie wykluczenia ze środowiska pracy ze względu na płeć. Potwierdza to również odpowiedź na pytanie 17, gdzie jedna trzecia osób wskazała, że w społeczeństwie dyskryminowane są kobiety, a 11% ankietowanych, że mężczyźni. W odpowiedzi na pytanie 7 znaczna większość ankietowanych (62%) odpowiedziała, że urlop macierzyński i związane z tym przerwy w pracy wpływają na karierę zawodową kobiet. Z odpowiedzi na pytania 13 i 14 wynika, że w Instytucie, choć może niezbyt często, to jednak zdarzają się przypadki dyskryminacji w miejscu pracy, przy czym jako najczęstszy rodzaj dyskryminacji wskazano problemy związane z wynagrodzeniem i niestosowne żarty. Wyniki odpowiedzi na pytanie 15 potwierdzają także, że w Instytucie, chociaż rzadko (8% ankietowanych), to jednak zdarzają się przypadki niestosownych propozycji w seksualnym kontekście składanych przez przełożonego lub przełożoną. Natomiast prawie jedna czwarta ankietowanych potwierdza, że była świadkiem obraźliwych uwag na temat religii czy orientacji seksualnej.

Oznacza to, że chociaż problemy nierówności płci, dyskryminacji, niestosownych propozycji na tle seksualnym lub obraźliwych uwag nie mają masowego charakteru w Instytucie, to jednak problemy te istnieją i nie mogą być pomijane. Z odpowiedzi na pytania 18 i 19 wynika, że znaczna większość pracowników (83% ankietowanych) jest przekonana, że w przypadku dyskryminacji albo nie może liczyć na pomoc pracodawcy, albo nie wie, czy na taką pomoc może liczyć. Jako rodzaj oczekiwanej pomocy ankietowani wskazują głównie potrzebę szkoleń i doradztwa prawnego.

Konieczne jest więc przedsięwzięcie odpowiednich działań, w tym oczekiwanych przez pracowników, w kierunku rozwiązania tych problemów i eliminacji wszelkich tego rodzaju przypadków.

## 4. Cele główne Planu Równości Płci

Plan Równości Płci dla Instytutu Energetyki - Państwowego Instytutu Badawczego na lata 2024-2027 jest odpowiedzią na problemy i potrzeby Instytutu oraz jego pracowników, zidentyfikowane w wyniku analizy struktury zatrudnienia i przeprowadzonego badania ankietowego.

Na podstawie wykonanych analiz sformułowane zostały następujące cele główne:

### ***Cel 1. Podniesienie świadomości w obszarze równości płci oraz rozpowszechnianie wiedzy o zakazie dyskryminacji.***

**Uzasadnienie:** Działania na rzecz równości płci i przeciwdziałania wszelkim złym praktykom mają szansę realizacji tylko wtedy, gdy cała społeczność Instytutu będzie miała świadomość wagi problemu i będzie podzielała humanistyczne wartości z tym związane. Niezbędne jest uświadomienie pracownikom Instytutu negatywnego znaczenia i konsekwencji dla życia społecznego i poszczególnych osób, a także dla prawidłowego funkcjonowania Instytutu, występowania przypadków dyskryminacji i przemocy. O wiele skuteczniejsza od różnego rodzaju zakazów i nakazów jest szeroka świadomość problemu oraz wewnętrzna akceptacja różnorodności, prywatności i wrażliwości współpracujących osób.

### ***Cel 2. Zwiększenie równowagi reprezentacji płci w jednostkach badawczych i działach obsługi, kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych.***

**Uzasadnienie:** Równowaga reprezentacji płci w różnych obszarach działalności Instytutu ma znaczenie dla zwiększenia możliwości wykorzystania różnych perspektyw i doświadczeń. Jest ważne, aby głos reprezentantów każdej z płci był rzeczywiście, a nie tylko symbolicznie słyszalny. Zwiększenie równowagi płci w jednostkach badawczych, działach obsługi oraz gremiach decyzyjnych pozwoli na głębszą analizę istniejących procedur obowiązujących wewnątrz instytutu i opracowanie nowych oraz da możliwość lepszego współdziałania całej społeczności Instytutu.

### ***Cel 3. Wspomaganie rozwoju kariery naukowej i/lub zawodowej kobiet i mężczyzn poprzez ułatwienie łączenia pracy z życiem prywatnym i rodzinnym.***

**Uzasadnienie:** Harmonijne łączenie życia zawodowego i rodzinnego jest jednym z warunków koniecznych rozwoju kariery naukowej zarówno kobiet jak i mężczyzn. Ma to szczególne znaczenie w przypadku kobiet, które w dużo większym wymiarze obciążone są obowiązkami opiekuńczymi. Zaangażowanie kobiet w życie domowe skutkuje często ograniczeniem możliwości ich aktywności zawodowej, utrudnia zdobywanie kolejnych stopni naukowych i pełnienie funkcji kierowniczych. Niezbędne jest stworzenie warunków wyrównujących szanse wszystkich pracujących rodziców i opiekunów w rozwoju naukowym i zawodowym.

### ***Cel 4. Stworzenie instytucjonalnych mechanizmów i procedur przeciwdziałania wszelkim przejawom dyskryminacji, przemocy, molestowania i innym złym praktykom.***

**Uzasadnienie:** Dyskryminacja i wszelkie rodzaje przemocy, zarówno fizycznej jak i werbalnej są zjawiskiem ze wszech miar nagannym i muszą być wyeliminowane. Dotyczy to zarówno kobiet, jak i mężczyzn, choć niewątpliwie częstszą ofiarą dyskryminacji i przemocy padają kobiety. Wszelkie naruszenia w sferze bezpieczeństwa osobistego, w tym przybierająca różne postacie przemoc seksualna, są niedopuszczalne. Czynnikiem sprzyjającym występowaniu mobbingu molestowania lub molestowania seksualnego są, wynikające ze struktury organizacyjnej lub pozycji naukowej, relacje

zależności oraz podporządkowania formalnego i nieformalnego pracowników. Niezbędne jest stworzenie poczucia pełnego bezpieczeństwa wszystkich pracowników Instytutu poprzez wprowadzenie odpowiednich procedur i mechanizmów gwarantujących to bezpieczeństwo oraz dających możliwość szybkiej reakcji w przypadku zaistnienia problemu.

## 5. Plan działania

<b>Cel 1. Podniesienie świadomości w obszarze równości płci oraz rozpowszechnianie wiedzy o zakazie dyskryminacji</b>		
<b>Działania</b>	<b>Wskaźniki</b>	<b>Jednostka odpowiedzialna</b>
1.1. Powołanie Zespołu ds. Równości Płci (ZdRP) w Instytucie Energetyki – Państwowym Instytucie Badawczym.	Zarządzenie Dyrektora	Dyrekcja IEn PIB
1.2. Organizacja szkoleń podejmujących zagadnienia równości płci i wykluczenia (np. osób niepełnosprawnych lub starszych), realizowanych przez zaproszonych, profesjonalnych wykładowców	Dwa szkolenia rocznie (obowiązkowy udział wszystkich pracowników) Liczba przeszkolonych pracowników	ZdRP
1.3. Opracowanie i rozpowszechnienie materiałów informacyjnych dotyczących problematyki równości płci i walki z przejawami dyskryminacji i przemocy	Opracowany dokument wraz załącznikami. Dokument rozesłany mailem do wszystkich pracowników IEn PIB	ZdRP
1.4. Stworzenie na wewnętrznej stronie intranetowej IEn PIB zakładki poświęconej zagadnieniom równości zawierającej odpowiednie akty prawne, linki do ważnych stron internetowych oraz inne powiązane dokumenty	Zakładka tematyczna na stronie intranetowej IEn PIB	ZdRP, DIT
1.5. Zachęcanie pracowników naukowych IEn PIB do przygotowania wniosków projektowych (lub do udziału w projektach) dotyczących problemów równości w badaniach naukowych	Wnioski projektowe złożone w konkursach krajowych lub europejskich	DWR
1.6. Stosowanie języka inkluzywnego w dokumentach, komunikacji, procesach rekrutacji.	Wyeliminowanie wszelkich przejawów dyskryminacji do 2026 r.	DDK, DKM, DIT

<b>Cel 2. Zwiększenie równowagi reprezentacji płci w jednostkach badawczych i działach obsługi, kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych</b>		
<b>Działania</b>	<b>Wskaźniki</b>	<b>Jednostka odpowiedzialna</b>
2.1. Gromadzenie i rozpowszechnianie informacji o dobrych praktykach wspierania równowagi reprezentacji płci w jednostkach, działach, gronach decyzyjnych i kadrze zarządzającej	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Liczba zgromadzonych dokumentów</li> <li>2. Liczba rozpowszechnionych informacji</li> <li>3. Wzrost wiedzy wśród pracowników (mierzony w ankietach – co 2 lata)</li> </ol>	ZdRP
2.2. Opracowanie i wdrożenie wytycznych w zakresie powoływania osób do Rady Naukowej, zespołów zadaniowych i komisji konkursowych o zrównoważonej reprezentacji płci	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zarządzenie dyrektora</li> <li>2. Osiągnięcie poprawy reprezentacji płci na poziomie 30% w 2026 r.</li> </ol>	Radca prawny
2.1. Cykliczna analiza struktury zatrudnienia z punktu widzenia płci w poszczególnych oddziałach, grupach pracowników i na stanowiskach kierowniczych Instytutu oraz monitorowanie poziomu w adekwatnych sektorach (uczelnie techniczne, instytuty badawcze, dziedzina nauk Inżynierijno-technicznych).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jedna ankieta rocznie</li> <li>2. Liczba zebranych odpowiedzi</li> <li>3. Poprawa równowagi płci w obszarach niedoreprezentowanych (osiągnięcie poziomu zbliżonego do adekwatnych sektorów).</li> </ol>	ZdRP
2.2. Powoływanie na stanowiska kierownicze osób z niedoreprezentowanej płci w przypadku kandydatów różnych płci o tych samych kompetencjach	Opracowane i wprowadzone wytyczne	Radca Prawny, Dyrekcja IEn PIB
2.3. Zapewnienie pełnej transparentności i szerokiej dostępności ogłoszeń o rekrutacji kandydatów na stanowiska naukowe w IEn PIB	Ogłoszenia o rekrutacji na stanowiska naukowe	DDK

<b>Cel 3. Wspomaganie rozwoju kariery naukowej i/lub zawodowej kobiet i mężczyzn poprzez ułatwienie łączenia pracy z życiem prywatnym i rodzinnym</b>		
<b>Działania</b>	<b>Wskaźniki</b>	<b>Jednostka odpowiedzialna</b>
3.1. Identyfikacja potrzeb osób wykonujących obowiązki rodzinne w zakresie wsparcia rozwoju kariery zawodowej i/lub naukowej	1. Opracowana ankieta 2. Liczba otrzymanych odpowiedzi 3. Zbiór zidentyfikowanych potrzeb	ZdRP
3.2. Rozszerzenie możliwości pracy zdalnej oraz ruchomych godzin pracy dla osób pełniących obowiązki rodzinno-opiekuńcze	Regulamin wprowadzony zarządzeniem dyrektora	DDK
3.3. Zwiększenie zakresu zadaniowego systemu pracy umożliwiającego lepsze łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym	Regulamin wprowadzony zarządzeniem dyrektora	DDK
3.4. Systematyczne monitorowanie rozwoju kariery zawodowej i/lub naukowej kobiet i mężczyzn	1. Jedna ankieta rocznie 2. Rozwój kariery (rozumiany m.in. poprzez awans, wzrost wynagrodzenia, stopnie naukowe)	ZdRP

<b>Cel 4. Stworzenie instytucjonalnych mechanizmów i procedur przeciwdziałania wszelkim przejawom dyskryminacji, przemocy, molestowania i innym złym praktykom.</b>		
<b>Działania</b>	<b>Wskaźniki</b>	<b>Jednostka odpowiedzialna</b>
4.1. Organizacja szkoleń podejmujących zagadnienia przeciwdziałania dyskryminacji, mobbingowi, przemocy, molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, realizowanych przez zaproszonych, profesjonalnych wykładowców	1. Wzrost świadomości nt. przeciwdziałania dyskryminacji (mierzony w ankietach – co 2 lata). 2. Dwa szkolenia rocznie. 3. Przeszkolenie wszystkich pracowników w 2024 r.	ZdRP
4.2. Monitorowanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn pracujących na tych samych stanowiskach pracy w celu eliminacji nierówności	1. Liczba przeprowadzonych analiz 2. Liczba aktualizacji wielkości wynagrodzeń w przypadku wykrytych nieprawidłowości 3. Osiągnięcie maksymalnego zróżnicowania wynagrodzenia na tym samym stanowisku na poziomie nieprzekraczającym 25%	DDK
4.3. Opracowanie „Procedury antydyskryminacyjnej, antymobbingowej i antyprzemocowej” w IEn PIB	Dokument wprowadzony zarządzeniem Dyrektora	Radca Prawny, Dyrekcja IEn PIB
4.4. Wprowadzenie systemu pomocy prawnej i psychologicznej dla osób doświadczających	Zarządzenie Dyrektora	Radca Prawny, Dyrekcja IEn PIB

dyskryminacji lub przemocy ze względu na płeć lub niepełnosprawność		
4.5. Wprowadzenie procedury i narzędzi anonimowego informowania o przypadkach dyskryminacji, mobbingu, molestowania seksualnego i innych złych praktykach	1. Udostępnione miejsca składania anonimowych informacji 2. Liczba zgłoszonych nieprawidłowości	ZdRP, DiT
4.6. Zapoznavanie nowo zatrudnianych pracowników IEn PIB z obowiązującymi w IEn PIB zasadami i procedurami dotyczącymi zakazu dyskryminacji i przemocy	Liczba przeszkolonych nowych pracowników	DDK
4.7. Wprowadzenie Kodeksu Etycznego IEn PIB	Zarządzenie Dyrektora	Dyrekcja IEn PIB, ZdRP

## 6. Podsumowanie

Plan Równości Płci Instytutu Energetyki – Państwowego Instytutu Badawczego na lata 2024-2027 jest programem działania Dyrekcji Instytutu oraz wyznaczonych działów i zespołów mającym na celu realne wdrożenie zasad równości oraz wyeliminowanie wszelkich przejawów dyskryminacji i przemocy. Głównym organem Dyrekcji, odpowiedzialnym za wdrożenie i ewentualną aktualizację Planu, będzie Zespół ds. Równości Płci Instytutu Energetyki - Państwowego Instytutu Badawczego, powołany przez Dyrektora IEn PIB. Zadaniem Zespołu będzie monitorowanie stanu realizacji Planu oraz poszukiwanie skutecznych rozwiązań w przypadku pojawiających się realnych problemów. Zespół będzie zobowiązany do szybkiego reagowania w razie ewentualnego zgłoszenia przypadków mobbingu, molestowania seksualnego lub innych rodzajów przemocy. Zespół będzie opracowywał coroczne raporty obrazujące stan realizacji Planu, a w szczególności zmiany w strukturze zatrudnienia IEn PIB oraz sytuację w zakresie bezpieczeństwa pracowników z punktu widzenia ewentualnej dyskryminacji, mobbingu lub molestowania seksualnego.

Realizacja Planu Równości Płci to również zadanie dla całej społeczności Instytutu. Podniesienie świadomości w zakresie równości płci, zrozumienie problemów życia z niepełnosprawnością, przekonanie o możliwości harmonijnego łączenia życia zawodowego i rodzinnego, a także zrozumienie wagi zapobiegania zjawiskom dyskryminacji, wykluczenia i przemocy będzie bardziej skuteczne niż wszelkie zarządzenia, zakazy i nakazy.

Tworzenie w Instytucie Energetyki - Państwowym Instytucie Badawczym klimatu równości i bezpieczeństwa wszystkich zatrudnionych osób jest niezbędne dla rozwoju naukowego i zawodowego pracowników oraz całego Instytutu. Tylko w atmosferze równości, wolności od dyskryminacji i bezpieczeństwa możliwe jest wyzwolenie wszystkich sił twórczych i efektywne wykorzystanie potencjału wszystkich pracowników.

## 7. Objaśnienia

Zespół ds. Równości Płci (ZdRP) będzie się składał z:

1. Jednej osoby z Dyrekcji IEn PIB
2. Przedstawicieli Oddziałów (po jednym z każdego Oddziału)
3. Przedstawiciela Działu Kadr – DDK
4. Trzech przedstawicieli pracowników JC (2 z jednostek badawczych i 1 z działów obsługi)

Do zadań ZdRP należeć będzie przede wszystkim:

- gromadzenie danych nt. równości płci w IEn PIB,
- prowadzenie badań stanu równości i stanu wiedzy w obszarze równości płci,
- opracowywanie danych i wyników badań oraz sporządzanie raportów,
- monitorowanie realizacji Planu Równości Płci,
- ewentualna aktualizacja Planu Równości Płci,
- organizacja szkoleń w zakresie równości płci,
- opracowanie Kodeksu Etycznego IEn PIB.